



Voor betrokken ondernemers.

Aan: De leden van de Vaste Kamercommissie voor
VWS in de Tweede Kamer der Staten-
Generaal

Van: Hans Buijing, bestuurder Zorgthuisnl

Datum: 27-05-2019

Betreft: Inbreng voor het Algemeen Overleg
arbeidsmarktbeleid in de zorg, 29-05-2019

Zorgthuisnl
De Molen 92
3995 AX Houten

088 - 46 00 300
zorgthuisnl.nl
info@zorgthuisnl.nl

Geachte commissieleden,

Op 29 mei bespreekt u de ontwikkelingen rondom het arbeidsmarktbeleid in de zorg. Wij gebruiken deze gelegenheid graag om u te informeren over onze observaties en ervaringen, die voortvloeien uit de positie die wij als branchevereniging in de VVT hebben. Als branchevereniging vertegenwoordigen wij zo'n 170 aanbieders die werkzaam zijn in Wmo, Zvw en Wlz: zowel intramuraal als extramuraal.

Ook Zorgthuisnl heeft dagelijks te maken met de krapte op de arbeidsmarkt in de zorg. Veel van de bij ons aangesloten zorgorganisaties kampen met personeelstekorten. Ze hebben moeite met het vinden van nieuwe medewerkers en het behouden van hun personeel. Als branchevereniging staan wij onze leden bij die met personeelsvraagstukken worstelen.

Meer inzet op behoud van personeel

De huidige aanpak is vooral gericht op het aantrekken van nieuw personeel. In de regio's richt de meeste energie zich op het verhogen van de instroom en op het opleidingsrendement. Met daarin veel accent op de verpleeghuiszorg. Er worden hier ook zeker resultaten geboekt, want de instroom is toegenomen. Maar voor een duurzame aanpak van de personeelstekorten is inzet op het behoud van personeel minstens zo belangrijk. Dat constateert ook Doekle Terpstra in de Rapportage van de commissie Werken in de zorg 2018 van 14 december 2018: "De uitstroom is dermate hoog dat veel van de inspanningen om nieuwe mensen binnen te halen teniet worden gedaan. Daar moet, naar het stellige oordeel van de commissie, meer het accent op komen te liggen." Ook in de voortgangsrapportage van het Actieprogramma Werken in de Zorg mei 2019 van 22 mei wordt er gerefereerd aan het belang van inzet op het behoud van personeel.



Voor betrokken ondernemers.

Veel genoemde redenen voor het vertrek uit de zorg hebben te maken met een te hoge werkdruk, te weinig ervaren autonomie, onvoldoende begeleiding en de inhoud van het werk (o.a. geen tijd meer voor het gesprek met de cliënt). Zorgthuisnl is van mening dat met een aanpak gericht op het behouden van werknemers een hoop winst valt te behalen. Wij verzoeken u meer actie te ondernemen op het behoud van personeel voor de zorg. Daar horen financiële prikkels bij, die nu voornamelijk zijn gericht op nieuwe instroom en opleidingsrendement binnen de verpleeghuissector. Daarnaast is het van belang om oog te hebben voor het feit dat de lage tarieven die gemeenten en zorgverzekeraars hanteren, de bedrijfsresultaten van zorgaanbieders drukken. Dit heeft tot gevolg dat zorgaanbieders niet in staat zijn tot een verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van goed werkgeverschap.

Meer focus op thuiszorg

De huidige aanpak van de personeelstekorten heeft nu een sterk accent op de verpleeghuiszorg; dit ook in relatie tot de voorwaarden die zijn gesteld aan de € 2.1 miljard in het licht van de discussie over kwaliteit van de verpleeghuiszorg. Dat terwijl de grootste groep mensen die zorg of ondersteuning nodig hebben, thuis woont. Zorgvragers blijven het liefst thuis wonen totdat dit niet meer kan of niet meer verantwoord is. Verpleeghuizen en geclusterde woonvormen zijn dan de volgende en vaak laatste stap in de zorgketen. Meestal gaat daar een lang traject aan vooraf van oplopende kwetsbaarheid en oplopende zorgvraag. En dat traject speelt zich thuis af, zowel voor de eerste ondersteuning en begeleiding, de huishoudelijke hulp en de wijkverpleging en verpleegzorg thuis. Een groot deel van het zorgtraject speelt zich buiten het verpleeghuis af en dat zal de komende jaren verder groeien. Niet alleen vanwege de beschikbare capaciteit aan intramurale verpleeghuiszorg, maar ook door beleidskeuzes als “langer thuis” of “Zorg op de juiste plek”. Beleidskeuzes die wij vanuit Zorgthuisnl van harte ondersteunen. En door VWS als vigerend beleid wordt uitgedragen.

Dan is het des te opmerkelijker dat het merendeel van de stimuleringsregelingen op de arbeidsmarkt van de VVT zich uitsluitend richt op de verpleeghuissector. Voor SectorplanPlus heeft het ministerie van VWS bijvoorbeeld € 320 miljoen gereserveerd, waarvan het grootste deel (€ 260 miljoen) is geormerkt voor de verpleeghuissector. De rest van de middelen (in totaal € 60 miljoen) is voor de overige sectoren in zorg en welzijn, waaronder de zorg thuis. Ook is er in 2019 een extra bedrag van € 600 miljoen beschikbaar voor de verpleeghuizen in de vorm van een kwaliteitsbudget per zorgorganisatie, wat de komende jaren verder zal opbouwen tot de € 2.1 miljard extra middelen voor de verpleeghuiszorg. Van dit kwaliteitsbudget moeten verpleeghuizen minstens 85% besteden aan extra personeel en de overige 15% mag worden besteed aan deskundigheidsbevordering, innovatie en verbeteren van de productiviteit.

Nog los van de vraag naar ongewenste neveneffecten op de gehele arbeidsmarkt zorg als er op een onderdeel heel veel middelen extra beschikbaar komen in een krappe arbeidsmarkt, lijkt dat ons niet te stroken met het feitelijke gegeven dat het overgrote deel van de zorg nu buiten de verpleeghuizen georganiseerd wordt. Aangezien steeds meer zorgvragers thuis wonen, dienen er ook meer middelen te komen voor aanbieders van thuiszorg.

Een belangrijke vraag is tot slot of deze inzet van middelen wel bijdraagt aan de behoefte om de organisatie van de zorg anders in te richten. Op dit moment ontstaan vele nieuwe vormen van zorg waarbij de oude inrichting van het traditionele zorglandschap steeds verder op de achtergrond raakt. De groei in geclusterde veelal kleinschalige woonvormen, de nieuwe arrangementen die ontstaan in het zorglandschap, de toenemende groei in werknemerszelfstandigheid binnen de zorg maar vooral ook nieuwe opvattingen over wat goede zorg is, vraagt binnen afzienbare termijn om nieuwe type (integrale) functies en andere arrangementen om aan de groeiende vraag naar zorg tegemoet te komen. De huidige aanpak van de arbeidsproblematiek is naar onze mening nog te weinig gericht op die nieuwe en vaak kleinschalige zorgvoorzieningen en -arrangementen, maar veelal gebaseerd op de huidige organisatievormen. Ook in de huidige context is voldoende personeel en goede kwaliteit van zorg essentieel, maar er zou meer oog moeten komen voor de nieuwe vormen en arrangementen. Daar moet naar onze mening nog een slag in gemaakt worden.

Voor vragen of voor een nadere toelichting op deze brief, kunt u ons uiteraard altijd benaderen.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Hans Buijng".

Hans Buijng
Bestuurder